

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PD. BPR BKK WONOGIRI**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

RAHAYU EKA KUSUMA DEWI

B 100 130 364

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PD. BPR BKK WONOGIRI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

RAHAYU EKA KUSUMA DEWI

B 100 130 364

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. BPR BKK WONOGIRI



Yang ditulis oleh:

RAHAYU EKA KUSUMA DEWI

B 100 130 364

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 10 Juni 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. Drs. Kusdianto, M.Si. | () |
| 2. Dr. Edy Purwo Saputra, S.E., M.Si. | () |
| 3. Dr. Agus Muqorrobin, M.M. | () |

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Juni 2017

Penulis,



RAHAYU EKA KUSUMA DEWI

B 100 130 364

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. BPR BKK WONOGIRI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri yang berjumlah sebanyak 32 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri. Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri. Hasil Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin sebesar 87,6%, dan model tersebut telah lolos dari pengujian asumsi klasik.

Kata kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aimed to analyses influence of motivation, work satisfaction and work discipline to employee's performance in PD. BPR BKK Wonogiri. Population and sample used at this research is employees in PD. BPR BKK Wonogiri amounting to counted 30 respondents. Data collecting of method used by questioner. Hypothesis tested in this research use analyzer validity test, reliabilities test, classic assumption test, doubled linear regression, F test, t test, and coefficient of determinacy (R^2).

Result of research indicate that motivation, work satisfaction and work discipline have an effect on positive to employees performance in PD. BPR BKK Wonogiri. Motivation, work satisfaction and work discipline by simultant have an effect on positive to employee's performance in PD. BPR BKK Wonogiri. Result of Test coefficient of determinacy (R^2) show employees performance in PD. BPR BKK Wonogiri influenced by motivation, work satisfaction and work discipline equal to 87,6%, and the model have got away from examination of classic assumption.

Keywords: Motivation, Work Satisfaction, Work Discipline and Employees Performance.

1. PENDAHULUAN

Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro dan susanty 2012; Sanjangbati, 2013; Sumarauw, 2015; Nisyak 2016) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja menarik untuk diteliti. (Hakim, 2011; Baskoro dan Susanty, 2012; Natajaya, 2013; Rachmawati, 2013; Sanjangbati, 2013;

Kurniasari, 2014; Virdiansyah, 2014, Susitiningrum, dkk 2015; Sumarauw, 2015; Juintara, 2015; Payana, 2015; Nisyak dan Trijonowati 2016). Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Hakim dkk, 2011)

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, 2011; Baskoro dan Susanty, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. (Susitiningrum, dkk (2015) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi terdapat variabel lain yaitu kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila apa yang mereka kerjakan selama ini menghasilkan suatu imbalan yang sesuai dan adil bagi mereka (Sanjangbati, 2013; Racmawati, 2013; Kurniasari, 2014). Penelitian lain dilakukan (Virdiansyah, 2014) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk itu disarankan perusahaan memberikan kebutuhan personal dalam organisasi, memberikan rasa aman, merasa berprestasi dalam pengambilan keputusan, serta memiliki kesempatan untuk berkembang, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

Kinerja karyawan pada perusahaan selain motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, selain itu disiplin kerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi, hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Sumarauw, 2015; Juintara, 2015; Nisyak dan Trijonowati 2016). Penelitian yang dilakukan (Payana, 2015) hasil menunjukan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ini berarti kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan sebaliknya apabila disiplin dalam bekerja kurang baik maka akan berdampak pada suatu organisasi.

Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan penting untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja akan membuat karyawan lebih maju. Latar belakang tersebut di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Wonogiri.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Adapun sampel dari penelitian ini adalah 30 karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara menyiapkan sejumlah daftar pertanyaan untuk disampaikan kepada responden agar dijawab. Hasilnya dapat diperoleh data tentang gambaran umum responden, kemudian diolah dan diuji sehingga menghasilkan pembuktian hipotesis.

2.3. Data dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data juga merupakan suatu informasi yang berupa data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dapat

berupa literatur, dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini, data statistik perusahaan, profil perusahaan, dan hasil penelitian terdahulu.

2.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel lainnya. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja termasuk masalah yang penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja adalah satunya ada pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai, sehingga setiap pegawai sadar apa yang menjadi tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin merupakan suatu kesediaan seseorang untuk mematuhi serta mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menerima sanksi apabila melanggar, tanpa disiplin kerja yang baik di masing-masing karyawan maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan diatas, pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan data skala likert yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

TS	= Tidak Setuju	= 1
KS	= Kurang Setuju	= 2
S	= Setuju	= 3
SS	= Sangat Setuju	= 4
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 5

2.5. Metode Analisis Data

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji kualitas data penelitian ini yang melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pada uji asumsi klasik

terdapat beberapa metode pengujian, yaitu; Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

Regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

bn = Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ = Variabel kompensasi

X₂ = Variabel motivasi

X₃ = Variabel disiplin kerja

e = Faktor pengganggu (error)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

Uji Validitas, semua butir pernyataan variabel Motivasi (X₁), Kepuasan kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian yaitu data kuesioner dari variabel Motivasi (X₁), Kepuasan kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *alpha cronbach* > 0,6, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,872 dengan nilai signifikan atau *asympt.sig (2-tailed)* 0,433 > 0,05 (*p-value* > 0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance value* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana *p-value* > 0,05. Jadi secara

keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	3,179		
Motivasi	0,285	2,770	0,010
Kepuasan kerja	0,215	2,766	0,010
Disiplin Kerja	0,426	4,884	0,000

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 3,179 + 0,285 X_1 - 0,318 X_2 + 0,426 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a = Konstanta sebesar 3,179 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi (X_1), variabel Kepuasan kerja (X_2), dan variabel Disiplin Kerja (X_3) dianggap konstan maka Kinerja karyawan Pegawai PD. BPR BKK Wonogiri akan positif.
- $b_1 = 0,285$, koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar 0,285 yang berarti apabila X_2 (Kepuasan kerja), dan X_3 (Disiplin Kerja) konstan, maka dengan adanya Motivasi yang baik akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
- $b_2 = 0,215$, koefisien regresi X_2 (Kepuasan kerja) sebesar 0,215 yang berarti apabila X_1 (Motivasi), dan X_3 (Disiplin Kerja) konstan, maka dengan kepuasan kerja yang baik akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
- $b_3 = 0,426$, koefisien regresi X_3 (Disiplin Kerja) sebesar 0,426 yang berarti apabila X_1 (Motivasi), dan X_2 (Kepuasan kerja) konstan, maka dengan Disiplin Kerja yang aman dan tentram akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

3.4. Uji t

Tabel 2. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi	2,770	2,048	0,010	H_1 diterima
Kepuasan kerja	2,766	2,048	0,010	H_2 diterima
Disiplin Kerja	4,884	2,048	0,000	H_3 diterima

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,770 > t_{tabel} = 2,048$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan pegawai pada PD. BPR BKK Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,766 > t_{tabel} = 2,048$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pegawai pada PD. BPR BKK Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 4,884 > t_{tabel} = 2,048$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pegawai pada PD. BPR BKK Wonogiri”, terbukti kebenarannya.

3.5. Uji F

Tabel 3. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
65,898	2,947	0,000

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65,898, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan Pegawai di PD. BPR BKK Wonogiri secara simultan.

3.6. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,936	0,876	Persentase pengaruh 87,6%

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja) menjelaskan variasi Kinerja karyawan Pegawai di PD. BPR BKK Wonogiri sebesar 87,6% dan 12,4% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten yang dilakukan oleh Nurlaila (2010), Rahmayanti (2014), Maulana (2015), Surjosuseno (2015), Nisyak dan Trijonowati (2016) yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan mempengaruhi Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, artinya semakin Kepuasan kerja yang baik antar pegawai dan atasan akan meningkatkan Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan konsisten yang dilakukan oleh Rieger dan Slocum (2011) yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan mempengaruhi Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja karyawan. Ini membuktikan adanya kesamaan penelitian yang Nurlaila (2010), Sedarmayati (2011), Surjosuseno (2015), Nisyak dan Trijonowati (2016) yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan disiplin

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti, ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri, hal ini dapat dibuktikan dengan uji F. Jadi hipotesis yang menyatakan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

4.2. Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Sampel dalam penelitian ini sangat terbatas karena jumlah dan lingkup area tidak begitu luas sehingga relatif tidak bisa digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas selain pada karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja karyawan.

Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan dalam penelitian, agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih maksimal, atau bisa juga menambahkan variabel *moderating* atau *intervening* sebagai perbandingan model analisisnya. Diperlukan pendekatan kualitatif sebagai pembanding hasil kuantitatif, untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. Khairul. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI 2(2): 165-180

- Juniantara, I Wayan., dan I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-62. ISSN : 2337-306.
- Kurniasari, Pratiwi., dan Fathul Himam. 2014. *Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja*. Jurnal Psikologi Undip Vol.13 No.1 April 2014, 42-49.
- Natajaya, Safitri. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.<https://www.ejournal.unesa.ac.id/article/8602/56/article>. Hal. 1044 - 1054
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA.
- Payana, Made Agus. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol.18.2. Februari (2015): 1314-1342. ISSN: 2302-8556.
- Rahmawati, Kartika Tri. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*. Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sajangbati, Elisabeth Victoria. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16. No. 03 Tahun 2013
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Summaraw, Jacky S. B., dan Stela Timbuleng. 2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Jurnal EMBA 1051. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1051-1060.
- Susitiningrum, Noeria., Djoko, Handoyo., & Reni Shinta Dewi. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Political of Science. Tahun 2015. Hal. 1-11 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Virdiansyah, Indra Kurniawan. 2014. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)*. Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun 2013, Hal. 1-12 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.